



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (trečioji kolegija) SPRENDIMAS

2014 m. vasario 27 d.*

„Socialinė politika — Direktyva 96/34/EB — Bendrasis susitarimas dėl tėvystės [vaiko priežiūros] atostogų — 1 straipsnis ir 2 straipsnio 4 dalis — Vaikos priežiūros atostogos dalį darbo dienos — Darbuotojo atleidimas be svarbios arba pakankamos priežasties — Vienkartinė apsaugos kompensacija dėl pasiimtų vaiko priežiūros atostogų — Kompensacijos apskaičiavimo pagrindas“

Byloje C-588/12

dėl *arbeidshof te Antwerpen* (Belgija) 2012 m. gruodžio 10 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2012 m. gruodžio 14 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Lyreco Belgium NV

prieš

Sophie Rogiers

TEISINGUMO TEISMAS (trečioji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas M. Ilešič, teisėjai C.G. Fernlund, A. Ó Caoimh (pranešėjas), C. Toader ir E. Jarašiūnas,

generalinis advokatas N. Jääskinen,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- *Lyreco Belgium NV*, atstovaujamos advokato E. Lievens,
- Belgijos vyriausybės, atstovaujamos M. Jacobs ir L. Van den Broeck,
- Europos Komisijos, atstovaujamos C. Gheorghiu ir M. van Beek,

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinio advokato nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

priima šį

* Proceso kalba: nyderlandų.

Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 1995 m. gruodžio 14 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl tėvystės [vaiko priežiūros] atostogų (toliau – bendrasis susitarimas), esančio 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyvos 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės [vaiko priežiūros] atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC (OL L 145, p. 4; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 285), iš dalies pakeistos 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/75/EB (OL L 10, 1998, p. 24; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k. 5 sk., 3 t., p. 263, toliau – Direktyva 96/34), priede, 1 straipsnio ir 2 straipsnio 4 dalies išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant *Lyreco Belgium NV* (toliau – *Lyreco*) ir S. Rogiers ginčą dėl vienkartinės apsaugos kompensacijos, kuri jai turi būti sumokėta dėl neteisėto atleidimo per dalį darbo dienos pasiimtas vaiko priežiūros atostogas, apskaičiavimo.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

- 3 Bendrojo susitarimo preambulės pirmoje pastraipoje nustatyta:

„Šiuo pridedamu bendroju susitarimu UNICE [Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga], CEEP [Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras] ir CES [Europos profesinių sąjungų konfederacija] išipareigoja nustatyti minimalius tėvystės [vaiko priežiūros] atostogų <...> reikalavimus, kurie yra svarbūs derinant darbą ir šeimyninį [šeiminį] gyvenimą bei skatinant vyrų ir moterų lygias galimybes ir vienodą požiūrį į juos.“
- 4 Bendrojo susitarimo bendrųjų nuostatų 4–6 punktuose nustatyta:
 - „4. Kadangi Bendrijos [darbuotojų] pagrindinių socialinių teisių chartijos [priimtos per 1989 m. gruodžio 9 d. Europos Tarybos posėdį Strasbūre] 16 punkte, kur kalbama apie vienodą požiūrį, yra nustatyta, jog būtina sukurti priemones, leidžiančias vyrams ir moterims suderinti savo profesines pareigas su pareigomis šeimai.
 5. Kadangi 1994 m. gruodžio 6 d. Tarybos rezoliucijoje pripažįstama, jog būtina veiksmingos lygių galimybių užtikrinimo politikos prielaida yra bendra visa apimanti strategija, leidžianti geriau ir lanksčiau nustatyti darbo valandas, padedanti lengviau grįžti į darbą, pabrėžianti darbdavių ir darbuotojų vaidmens svarbą šioje srityje ir suteikianti vyrams bei moterims galimybę suderinti savo darbo pareigas su pareigomis šeimai.
 6. Kadangi priemonės, skirtos darbui suderinti su šeimyniniu [šeiminiu] gyvenimu, turėtų skatinti diegti naujus lanksčius darbo organizavimo ir laiko nustatymo būdus, kurie geriau atitiktų kintančius visuomenės poreikius ir leistų atsivėlgti ir į įmonių, ir į jų darbuotojų poreikius.“
- 5 Bendrojo susitarimo 1 straipsnyje numatyta:
 - „1. Šiame susitarime nustatyti minimalūs reikalavimai, kad būtų galima lengviau suderinti dirbančių tėvų pareigas su profesinėmis pareigomis.
 2. Šis susitarimas taikomas visiems darbuotojams, vyrams ir moterims, dirbantiems pagal darbo sutartis arba turintiems kitokius darbo santykius, apibrėžtus kiekvienos valstybės narės galiojančiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ar nusistovėjusioje tvarkoje.“

6 Bendrojo susitarimo 2 straipsnis „Tėvystės [vaiko priežiūros] atostogos“ suformuluotas taip:

„1. Šio susitarimo 2.2 straipsnyje nurodytiems asmenims, vyrams ir moterims, suteikiama asmeninė teisė gauti tėvystės [vaiko priežiūros] atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus, kurios skirtos prižiūrėti vaiką nuo trijų mėnesių iki tam tikro amžiaus, kuris gali būti iki 8 metų, ir yra nustatomas kiekvienos valstybės narės ir (arba) administracijos ir darbuotojų.

<...>

3. Tėvystės [vaiko priežiūros] atostogų suteikimo sąlygos ir detalios naudojimosi jomis taisyklės valstybėje narėje nustatomos teisės aktais ir (arba) kolektyvinėje sutartyje, laikantis šiame susitarime nustatytų minimalių reikalavimų. Konkrečiai valstybės narės ir (arba) administracija bei darbuotojai gali:

- a) nuspręsti, ar tėvystės [vaiko priežiūros] atostogos suteikiamos darbo dieną (savaitę) ar jos dalį, dalimis ar suminio laiko sistema;
- b) nustatyti, kad teisė gauti tėvystės [vaiko priežiūros] atostogas suteikiama tik turint būtiną nustatytą darbo stažą toms atostogoms gauti, kuris negali viršyti vienerių metų;

<...>

4. Siekdamas užtikrinti, kad darbuotojai galėtų naudotis savo teise gauti tėvystės [vaiko priežiūros] atostogas, valstybės narės ir (arba) administracija ir darbuotojai imasi priemonių, būtinų darbuotojams apsaugoti nuo atleidimo iš darbo pagal nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ar nusistovėjusią tvarką, pasinaudojus savo teise gauti tėvystės [vaiko priežiūros] atostogas ar pasinaudojus tėvystės [vaiko priežiūros] atostogomis.

5. Pasibaigus tėvystės [vaiko priežiūros] atostogoms darbuotojai turi teisę grįžti į tą patį darbą arba, jeigu tai neįmanoma, į jam prilygstantį ar panašų darbą, atitinkantį jų darbo sutartį arba darbo santykius.

6. Tėvystės [vaiko priežiūros] atostogų metu ir joms prasidėjus darbuotojo įgytos teisės [prasidėjus vaiko priežiūros atostogoms įgytos arba įgyjamos darbuotojo teisės] išlieka nepakitusios iki pat tėvystės [vaiko priežiūros] atostogų pabaigos. Pasibaigus tėvystės [vaiko priežiūros] atostogoms šios teisės taikomos įskaitant pakeitimus, atsiradusius pagal nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ir nusistovėjusią tvarką.

<...>“

Belgijos teisė

7 Belgijoje Direktyva 96/34, kiek tai susiję su privačiame sektoriuje dirbančiais darbuotojais, perkelta pagrindinėje byloje taikomos redakcijos 1997 m. spalio 29 d. karaliaus dekretu dėl teisės į vaiko priežiūros atostogas pertraukiant profesinę karjerą nustatymo (*koninklijk besluit tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan*) (*Belgisch Staatsblad*, 1997 m. lapkričio 7 d., p. 29930, toliau – 1997 m. karaliaus dekretas) ir tam tikromis 1985 m. sausio 22 d. Finansinio stabilizavimo įstatymo, kuriuo nustatomos socialinės nuostatos (*herstellwet houdende sociale bepalingen*) (*Belgisch Staatsblad*, 1985 m. sausio 24 d., p. 6999, toliau – Finansinio stabilizavimo įstatymas), IV skyriaus 5 skirsnio „Profesinės karjeros pertraukimas“ nuostatomis.

- 8 Pagal 1997 m. karaliaus dekreto 2 straipsnio 1 dalį, siejamą su Finansinio stabilizavimo įstatymo 100 ir 102 straipsniais, darbuotojas turi teisę paimti vaiko priežiūros atostogas vienu iš šių būdų:
- arba sustabdyti savo darbo sutarties vykdymą trimis mėnesiams (minėto įstatymo 100 straipsnis),
 - arba dirbti dalį laiko šešis mėnesius arba penkiolika mėnesių, atitinkamai pusę darbo dienos arba 1/5 mažiau visos darbo dienos valandų (šio įstatymo 102 straipsnis).
- 9 Šio karaliaus dekreto 6 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad darbuotojas, kuris nori pasinaudoti teise į vaiko priežiūros atostogas, turi apie tai pranešti savo darbdaviui mažiausiai prieš du mėnesius ir daugiausia prieš tris mėnesius. Šis terminas gali būti sumažintas bendru darbdavio ir darbuotojo susitarimu.
- 10 Tačiau pagal 1997 m. karaliaus dekreto 4 straipsnį darbuotojas gali prašyti vaiko priežiūros atostogų tik tuomet, jeigu per penkiolika mėnesių iki raštiško pranešimo darbdaviui jis mažiausiai dvylika mėnesių buvo susijęs su šiuo darbdaviu darbo sutartimi.
- 11 Finansinio stabilizavimo įstatymo 101 straipsniu nustatyta apsaugos nuo atleidimo sistema, be kita ko, taikoma ir vaiko priežiūros atostogų atveju. Šis straipsnis suformuluotas taip:

„Jeigu darbo sutarties vykdymas sustabdomas <...> arba jeigu sumažinama darbo apimtis pagal 102 straipsnio 1 dalį <...>, darbdavys neturi teisės imtis jokių veiksmų, kuriais siekiama vienašališkai nutraukti darbo santykius, išskyrus atvejus, kai tam yra svarbi priežastis, kaip ji suprantama pagal Darbo sutarties įstatymo [1978 m. liepos 3 d. *wet betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad, 1978 m. rugpjūčio 22 d., p. 9277, toliau – 1978 m. įstatymas)] 35 straipsnį, arba pakankamai pagrįsta priežastis.*

<...>

Priežastis yra pakankama, kai ją patvirtina teismas ir ji atsiranda ne dėl 100 ir 100a straipsniuose nurodyto sustabdymo arba 102 ir 102a straipsniuose nurodyto sumažinimo.

<...>

Darbdavys, kuris, nepaisydamas pirmos pastraipos, nutraukia darbo sutartį be svarbios arba pakankamos priežasties, turi sumokėti darbuotojui vienkartinę šešių mėnesinių atlyginimų dydžio [apsaugos] kompensaciją ir dėl to darbuotojas nepraranda teisės į nutraukus darbo sutartį mokėtinas kompensacijas.“

- 12 Iš bylos medžiagos matyti, kad šios kompensacijos visų pirma apima 1978 m. įstatymo 39 straipsnyje numatytą „išėitinę kompensaciją“. Šiame straipsnyje nustatyta:

„Neterminuotos darbo sutarties atveju šalis, nutraukianti sutartį be svarbios priežasties arba nesilaikanti [1978 m. įstatymo] 59, 82, 83, 84 ir 115 straipsniuose numatyto pranešimo apie atleidimą iš darbo termino, turi sumokėti kitai šaliai kompensaciją, kuri atitinka einamojo atlyginimo už pranešimo apie atleidimą iš darbo laikotarpį arba atlyginimo už likusį tokį laikotarpį dydį.

<...>

Atostogų kompensacija apima ne tik einamąjį atlyginimą, bet ir visą pagal sutartį priklausančią naudą.“

13 Pagal Finansinio stabilizavimo įstatymo 103 straipsnį:

„Darbdaviui vienašališkai nutraukiant darbo sutartį, pranešimo apie atleidimą iš darbo terminas darbo apimtį pagal 102 straipsnį (ir 102a straipsnį) sumažinusio darbuotojo atveju apskaičiuojamas taip, tarsi darbuotojas nebūtų sumažinęs savo darbo apimties. Į šį pranešimo terminą atsižvelgiama ir nustatant [išeitinę] kompensaciją pagal [1978 m.] įstatymo 39 straipsnį.“

14 Iš bylos medžiagos taip pat matyti, kad priėmus 2009 m. spalio 22 d. Teisingumo Teismo sprendimą *Meerts* (C-116/08, Rink. p. I-10063) Finansinio stabilizavimo įstatymo 105 straipsnio 3 dalis buvo pakeista ir dabar ji suformuluota taip:

„Jeigu darbo sutartis nutraukiama laikotarpiu, kai pasiėmus vaiko priežiūros atostogas pagal šį skyrių sumažinama darbo apimtis, „einamasis atlyginimas“ pagal [1978 m.] įstatymo 39 straipsnį suprantamas kaip atlyginimas, kurį darbuotojas būtų galėjęs gauti pagal darbo sutartį, jeigu jo darbo apimtis nebūtų sumažinta.“

15 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nuomone, „normos dėl [vienkartinės] apsaugos kompensacijos“ nebuvo pakeistos.

Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas

16 S. Rogiers nuo 2005 m. sausio 3 d. dirbo *Lyreco* visą darbo dieną pagal neterminuotą darbo sutartį.

17 Jos darbo sutartis buvo sustabdyta dėl motinystės atostogų, kuriomis S. Rogiers naudojosi nuo 2009 m. sausio 9 d. iki balandžio 26 d.

18 Nuo 2009 m. balandžio 27 d. S. Rogiers turėjo pradėti dirbti pusę darbo dienos per vaiko priežiūros atostogas, kurios jai buvo suteiktos keturiems mėnesiams.

19 2009 m. balandžio 27 d. registruotu laišku *Lyreco* nutraukė S. Rogiers darbo sutartį taikydama penkių mėnesių išpėjamąjį laikotarpį, prasidedantį 2009 m. gegužės 1 d. Remiantis sprendimu, kuriuo pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą, jos darbo sutartis nustojo galioti 2009 m. rugpjūčio 31 d.

20 S. Rogiers pareiškė ieškinį dėl atleidimo *arbeidsrechtbank te Antwerpen* (Antverpeno pirmosios instancijos darbo bylų teismas), kuriame ginčijo *Lyreco* pateiktus šio atleidimo motyvus, t. y. iš esmės, pirma, negalėjimą ją įdarbinti dėl darbo trūkumo ir, antra, tai, kad ji atsisakė eiti kitas pareigas, kurios jai buvo pasiūlytos panaikinus „Recruitment Manager“ pareigas, kurias ji ėjo iki vaiko priežiūros atostogų.

21 2011 m. rugsėjo 21 d. sprendimu minėtas teismas nurodė *Lyreco* sumokėti Finansinio stabilizavimo įstatymo 101 straipsnyje numatytą šešių mėnesinių atlyginimų dydžio vienkartinę apsaugos kompensaciją, nes S. Rogiers darbo sutartis buvo nutraukta per vaiko priežiūros atostogas vienašališkai be svarbios arba pakankamos priežasties. Pagal šį sprendimą kompensacija turėjo būti apskaičiuojama remiantis atlyginimu, kuris S. Rogiers buvo mokėtas jos atleidimo iš darbo dieną, t. y. 2009 m. balandžio 27 d., kitaip tariant, darbo užmokesčiu už darbą pusę darbo dienos, kurį ji dirbo suteikus vaiko priežiūros atostogas darbo dienos dalį.

22 2011 m. gruodžio 14 d. *Lyreco* pareiškė apeliacinį skundą dėl šio sprendimo *arbeidshof te Antwerpen* (Antverpeno apeliacinis darbo bylų teismas). S. Rogiers pateikė priešpriešinį apeliacinį skundą šiam teismui, kuriuo prašė vienkartinę apsaugos kompensaciją, priteistą iš *Lyreco* jai sumokėti, apskaičiuoti remiantis atlyginimu už darbą visą darbo dieną.

- 23 2012 m. gruodžio 10 d. sprendimu *arbeidshof te Antwerpen* patvirtino, kad S. Rogiers buvo atleista per vaiko priežiūros atostogas be svarbios arba pakankamos priežasties ir kad dėl to ji turėjo teisę į šešių mėnesinių atlyginimų dydžio vienkartinę apsaugos kompensaciją.
- 24 Be to, šis teismas kaip savo pateikė pastabas, išdėstytas nuomonėje, kurią jam pateikė prokuratūra; ši „absurdu“ pavadino S. Rogiers mokėtinos kompensacijos apskaičiavimo sistemą, pritaikytą 2011 m. rugšėjo 21 d. sprendime, nes, remiantis šios sistemos logika, dėl to, kad naudojantis vaiko priežiūros atostogomis visą darbo dieną darbo apimtis sumažėja 100 %, vienkartinė apsaugos kompensacija turi būti apskaičiuojama remiantis nuliniu atlyginimu, o tai neturi prasmės. Atsižvelgdamas į tai, šis teismas mano, kad minėtame Sprendime *Meerts* pateikti motyvai dėl 1978 m. įstatymo 39 straipsnyje numatytos išeitinės kompensacijos negali būti būtinai taikomi jo nagrinėjamoje byloje aptariamai vienkartinę apsaugos kompensacijai.
- 25 Šiomis aplinkybėmis *arbeidshof te Antwerpen* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar <...> Bendrojo susitarimo <...> 1 straipsniui ir 2 straipsnio 4 daliai prieštarauja tai, kad darbuotojui, kuris dirba pagal neterminuotą darbo sutartį visą darbo dieną, kurią vienašališkai nutraukia darbdavys be svarbios arba pakankamos priežasties per darbo laiko sutrumpinimo 20 % ar 50 % laikotarpį dėl vaiko priežiūros atostogų, [vienkartinę] apsaugos kompensacija skaičiuojama pagal mokamą per sutrumpinimo laikotarpį atlyginimą, nors tas pats darbuotojas turėtų teisę į apsaugos kompensaciją, skaičiuojamą pagal mokamą už visą darbo dieną atlyginimą, jei savo darbo laiką būtų sutrumpinęs 100 %?“

- 26 Atsakydamas į prašymą pateikti paaiškinimus, kurių pagal Procedūros reglamento 101 straipsnį pateikė Teisingumo Teismas, *arbeidshof te Antwerpen* pažymėjo, kad 2010 m. vasario 15 d. priimtas kasacinio teismo sprendimas, kuriuo rėmėsi Belgijos vyriausybė šioje byloje pateiktose rašytinėse pastabose, negali turėti įtakos nagrinėjant prašymą priimti prejudicinį sprendimą, nes šis kasacinio teismo sprendimas nesusijęs su Finansinio stabilizavimo įstatymo 101 straipsnyje numatyta vienkartinę apsaugos kompensacija.

Dėl prejudicinio klausimo

- 27 Visų pirma reikia pažymėti, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo klausime nurodytoje Bendrojo susitarimo 1 straipsnio 2 dalyje tik apibrėžiama šio susitarimo taikymo sritis ir nustatoma, kad jis taikomas visiems darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis arba turintiems kitokius darbo santykius, apibrėžtus kiekvienos valstybės narės galiojančiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ar nusistovėjusioje tvarkoje.
- 28 Akivaizdu, kad tai yra atvejis asmens, kurio padėtis tokia pat kaip S. Rogiers pagrindinėje byloje, todėl jis priklauso bendrojo susitarimo taikymo sričiai.
- 29 Šiomis aplinkybėmis reikia konstatuoti, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas savo klausimu iš esmės nori sužinoti, ar bendrojo susitarimo 2 straipsnio 4 dalį reikia aiškinti taip, kad ja draudžiama vienkartinę apsaugos kompensaciją, mokėtiną darbuotojui, kuris naudojasi vaiko priežiūros atostogomis dalį darbo dienos, darbdaviui vienašališkai nutraukus šio darbuotojo, kuris buvo įdarbintas neterminuotam laikotarpiui visą darbo dieną, darbo sutartį be svarbios arba pakankamos priežasties, nustatyti remiantis sumažintu atlyginimu, kurių jis gavo atleidimo iš darbo dieną.
- 30 Kaip matyti iš bendrojo susitarimo preambulės pirmos pastraipos, jo bendrųjų nuostatų 4 ir 5 punktų ir 1 straipsnio 1 dalies, šiuo bendruoju susitarimu socialiniai partneriai, nustatydami minimalius reikalavimus, įsipareigoja įgyvendinti priemones, suteikiančias vyrams ir moterims galimybę suderinti

darbo pareigas su pareigomis šeimai (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Meerts* 35 punktą; 2010 m. rugsėjo 16 d. Sprendimo *Chatzi*, C-149/10, Rink. p. I-8489, 56 punktą ir 2013 m. birželio 20 d. Sprendimo *Riežniece*, C-7/12, 31 punktą).

- 31 Be to, iš bendrojo susitarimo bendrųjų nuostatų 6 punkto matyti, kad priemonės, skirtos darbui su šeiminiu gyvenimu suderinti, turėtų skatinti valstybėse narėse diegti naujus lanksčius darbo organizavimo ir laiko nustatymo būdus, kurie geriau atitiktų kintančius visuomenės poreikius ir leistų atsižvelgti ir į įmonių, ir į jų darbuotojų reikmes (minėto Sprendimo *Meerts* 36 punktas).
- 32 Bendrasis susitarimas taip pat orientuotas į Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos, susijusios su vienodu požiūriu į vyrus ir moteris, į kurią pateikiama nuoroda šiame bendrajame susitarime, konkrečiai, jo bendrųjų nuostatų 4 punkte, 16 punkte įtvirtintas pagrindines socialines teises, kurios taip pat minimos SESV 151 straipsnio pirmoje pastraipoje ir susijusios su darbuotojų, kurie paprašė vaiko priežiūros atostogų ar jas pasiėmė, gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimu ir jų derama socialine apsauga (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Meerts* 37 punktą; 2010 m. balandžio 22 d. Sprendimo *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, Rink. p. I-3527, 52 punktą ir minėto Sprendimo *Chatzi* 36 punktą).
- 33 Šitaip bendruoju susitarimu, remiantis jo 2 straipsnio 1 dalimi, naujesiems tėvams sudaromos sąlygos nutraukti savo profesinę veiklą ir visą laiką skirti pareigoms šeimai, kartu užtikrinama, kaip numatyta šio straipsnio 5 dalyje, kad pasibaigus šioms atostogoms jie iš principo tebeturės savo darbo vietą (žr. minėtų sprendimų *Chatzi* 57 punktą ir *Riežniece* 32 punktą).
- 34 Siekiant užtikrinti, kad darbuotojai galėtų veiksmingai naudotis šia bendrajame susitarime numatyta teise gauti vaiko priežiūros atostogas, to susitarimo 2 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad valstybės narės ir (arba) administracija ir darbuotojai imasi priemonių, būtinų darbuotojams apsaugoti nuo atleidimo iš darbo pagal nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ar nusistovėjusią tvarką, pasinaudojus savo teise gauti vaiko priežiūros atostogas ar pasinaudojus vaiko priežiūros atostogomis.
- 35 Iš šios nuostatos teksto matyti, kad ja siekiama apsaugoti darbuotojus nuo atleidimo iš darbo jiems paprašius vaiko priežiūros atostogų ar jomis pasinaudojus (žr. minėtų sprendimų *Meerts* 33 punktą ir *Riežniece* 34 punktą).
- 36 Atsižvelgiant į bendruoju susitarimu siekiamą tikslą, kaip priminta šio sprendimo 30 ir 31 punktuose, suteikti vyrams ir moterims galimybę suderinti darbo pareigas su pareigomis šeimai, aptariama 2 straipsnio 4 dalis turi būti suprantama kaip išreiškianti Sąjungos socialinės teisės principą, kuriam tenka ypatinga svarba ir kuris dėl to negali būti aiškinamas siaurai (šiuo klausimu žr. minėtų Sprendimo *Meerts* 42 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką ir Sprendimo *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* 54 punktą).
- 37 Nacionalinės teisės normos, kuriose, kaip ir nagrinėjamoje pagrindinėje byloje, numatyta, kad darbdaviui vienašališkai nutraukus darbuotojo, kuris buvo įdarbintas neterminuotam laikotarpiui visą darbo dieną, darbo sutartį be svarbios arba pakankamos priežasties per jo vaiko priežiūros atostogas šiam darbuotojui kartu su kompensacija, mokėtina nutraukus darbo sutartį, skiriama vienkartinė šešių mėnesinių atlyginimų dydžio apsaugos kompensacija, gali būti priskiriamos prie „priemonių, būtinų darbuotojams apsaugoti nuo atleidimo jiems paprašius vaiko priežiūros atostogų ar jomis pasinaudojus“, kaip jos suprantamos pagal bendrojo susitarimo 2 straipsnio 4 dalį.
- 38 Tačiau reikia konstatuoti, kad tokia apsaugos priemonė netektų didelės dalies savo veiksmingumo, jeigu darant prielaidą, kad darbuotojo, įdarbinto neterminuotam laikotarpiui visą darbo dieną, kaip S. Rogiers pagrindinėje byloje, neteisėtai atleisto per dalį darbo dienos pasiimtas vaiko priežiūros atostogas, vienkartinė apsaugos kompensacija, kurią šis darbuotojas gali gauti, būtų nustatoma remiantis ne jam pagal darbo sutartį visą darbo dieną priklausančiu atlyginimu, o sumažintu atlyginimu, mokėtu per jo vaiko priežiūros atostogas dalį darbo dienos. Toks šios vienkartinės kompensacijos dydžio nustatymo

būdas neturėtų pakankamo atgrasomojo poveikio užkirsti kelią darbuotojų, kurie yra vaiko priežiūros atostogose dalį darbo dienos, atleidimui iš darbo (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Meerts* 46 ir 47 punktus).

- 39 Dėl to pažeidžiant vieną iš bendruoju susitarimu siekiamų tikslų, primintą šio sprendimo 32 punkte, kuriuo siekiama užtikrinti tinkamą vaiko priežiūros atostogas pasiėmusių darbuotojų socialinę apsaugą, būtų didinamas darbuotojų, kurie pasirinko vaiko priežiūros atostogas dalį darbo dienos, nesaugumas darbe, bendrojo susitarimo 2 straipsnio 4 dalyje nustatytą apsaugos tvarką padarant iš dalies niekinę, ir labai pažeidžiamas Sąjungos socialinės teisės principas, kuriam tenka ypatinga svarba.
- 40 Be to, toks vienkartinės apsaugos kompensacijos dydžio nustatymo būdas dėl to, kad gali atgrasyti kai kuriuos darbuotojus imti vaiko priežiūros atostogas, taip pat prieštarautų bendrojo susitarimo tikslui, kiek juo siekiama, kaip priminta šio sprendimo 30 punkte, geriau suderinti šeiminių ir profesinių gyvenimą (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Meerts* 47 punktą).
- 41 Galiausiai dėl to, kad nacionalinės teisės normomis, kaip nagrinėjamos pagrindinėje byloje, darbuotojams pagal bendrojo susitarimo 2 straipsnio 3 dalies a punktą suteikiama galimybė pasirinkti vaiko priežiūros atostogas visą darbo dieną arba tokias atostogas dalį darbo dienos ir nustatant specialią kompensaciją numatoma sankcijų sistema, kuria siekiama apsaugoti darbuotojus nuo bet kokio neteisėto atleidimo iš darbo per tokias atostogas, darbuotojai, kurie pasirinko vaiko priežiūros atostogas dalį darbo dienos, o ne visą darbo dieną neturėtų atsidurti nepalankioje padėtyje, nes antraip būtų padaryta žala šiame susitarime nustatytam lankstumo tikslui, primintam šio sprendimo 31 punkte.
- 42 Be to, ši bendrojo susitarimo aiškinimą, kaip teigė Belgijos vyriausybė ir Europos Komisija, patvirtina šio bendrojo susitarimo 2 straipsnio 6 dalis, kurioje nustatyta, kad prasidėjus vaiko priežiūros atostogoms įgytos arba įgyjamos darbuotojo teisės išlieka nepakitusios iki pat šių atostogų pabaigos.
- 43 Kaip Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, iš bendrojo susitarimo 2 straipsnio 6 dalies formuluotės ir iš jos konteksto matyti, kad šia nuostata siekiama išvengti iš darbo santykių kylančių įgytų arba įgyjamų teisių, kuriomis darbuotojas gali naudotis prasidėjus vaiko priežiūros atostogoms, praradimo ir stengiamasi užtikrinti, kad pasibaigus šioms atostogoms jo padėtis, atsižvelgiant į tokias teises, bus lygiai tokia pati kaip iki atostogų pradžios (minėtų Sprendimo *Meerts* 39 punktą ir Sprendimo *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* 51 punktą).
- 44 Iš bendrojo susitarimo tikslų, primintų šio sprendimo 30–32 punktuose, matyti, kad sąvoka „įgytos arba įgyjamos teisės“, kaip ji suprantama pagal šio bendrojo susitarimo 2 straipsnio 6 dalį, apima visas tiesiogiai ar netiesiogiai iš darbo santykių kylančias teises ir naudą pinigais ar natūra, kurių darbuotojas turi teisę reikalauti iš darbdavio prasidedant vaiko priežiūros atostogoms (žr. minėtų Sprendimo *Meerts* 43 punktą ir Sprendimo *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* 53 punktą).
- 45 Tarp šių teisių ir naudos yra visos tos, kurios susijusios su darbo sąlygomis, kaip antai asmens, įdarbinto pagal neterminuotą darbo sutartį visą darbo dieną, kuris naudojasi vaiko priežiūros atostogomis, teisė gauti vienkartinę apsaugos kompensaciją darbdaviui vienašališkai nutraukus šią darbo sutartį be svarbios arba pakankamos priežasties. Ši kompensacija, kurios dydis siejamas su atlyginimu pagal minėtą darbo sutartį ir kurios tikslas yra apsaugoti tokį darbuotoją nuo atleidimo iš darbo, motyvuojama vaiko priežiūros atostogų prašymu arba jų pasiėmimu, mokama šiam darbuotojui dėl darbo, kurį jis dirba ir būtų dirbęs, jei nebūtų neteisėtai atleistas (pagal analogiją žr. 1990 m. birželio 27 d. Sprendimo *Kowalska*, C-33/89, Rink. p. I-2591, 10 ir 11 punktus; 1999 m. vasario 9 d. Sprendimo *Seymour-Smith ir Perez*, C-167/97, Rink. p. I-623, 23–28 punktus ir minėto Sprendimo *Meerts* 44 punktą).

- 46 Taigi akivaizdu, kad pagrindinėje byloje darbuotojas, kaip antai S. Rogiers, kuris, dirbęs savo darbdaviui pagal darbo sutartį terminuotą laikotarpį, pagal nacionalinėje teisėje nustatytas taisykles galėjo gauti vaiko priežiūros atostogas, galėjo remtis teise į Finansinio stabilizavimo įstatymo 101 straipsnyje numatytą vienkartinę apsaugos kompensaciją nuo vaiko priežiūros atostogų pradžios. Tai, kad ši teisė atitinkamam darbuotojui veiksmingai suteikiama tik tuomet, jeigu jo darbdavys vėliau jį neteisėtai atleidžia per vaiko priežiūros atostogas, šiuo atžvilgiu nėra reikšminga.
- 47 Todėl, kai darbuotojas, dirbantis pagal neterminuotą darbo sutartį visą darbo dieną, buvo neteisėtai atleistas, kaip pagrindinėje byloje, per pasiimtas vaiko priežiūros atostogas dalį darbo dienos, Belgijos teisėje numatyta vienkartinė apsaugos kompensacija, kad atitiktų bendrojo susitarimo reikalavimus, turi būti nustatoma remiantis šio darbuotojo atlyginimu už darbą visą darbo dieną.
- 48 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pateiktą klausimą reikia atsakyti taip, kad bendrojo susitarimo, esančio Direktyvos 96/34 priede, 2 straipsnio 4 dalį, atsižvelgiant į šiuo bendruoju susitarimu siekiamus tikslus ir to paties straipsnio 6 dalį, reikia aiškinti taip, kad ja draudžiama vienkartinę apsaugos kompensaciją, mokėtiną darbuotojui, kuris naudojasi vaiko priežiūros atostogomis dalį darbo dienos, darbdaviui vienašališkai nutraukus šio darbuotojo, kuris buvo įdarbintas neterminuotam laikotarpiui visą darbo dieną, darbo sutartį be svarbios arba pakankamos priežasties, nustatyti remiantis sumažintu atlyginimu, kurį jis gavo atleidimo iš darbo dieną.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 49 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą patekusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (trečioji kolegija) nusprendžia:

1995 m. gruodžio 14 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl tėvystės [vaiko priežiūros] atostogų, esančio 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyvos 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės [vaiko priežiūros] atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC, iš dalies pakeistos 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/75/EB, priede, 2 straipsnio 4 dalį, atsižvelgiant į šiuo bendruoju susitarimu siekiamus tikslus ir to straipsnio 6 dalį, reikia aiškinti taip, kad ja draudžiama vienkartinę apsaugos kompensaciją, mokėtiną darbuotojui, kuris naudojasi vaiko priežiūros atostogomis dalį darbo dienos, darbdaviui vienašališkai nutraukus šio darbuotojo, kuris buvo įdarbintas neterminuotam laikotarpiui visą darbo dieną, darbo sutartį be svarbios arba pakankamos priežasties, nustatyti remiantis sumažintu atlyginimu, kurį jis gavo atleidimo iš darbo dieną.

Parašai.